

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MEMILIKI
PERJANJIAN KERJA TIDAK TERTULIS OLEH DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
*LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WITH AN UNWRITTEN WORK
AGREEMENT BY DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR***

Erni Nurdin, Erna Susanti dan Setiyo Utomo

Universitas Mulawarman

Korespondensi Penulis : www.erninurdin26@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Nurdin, Erni, Erna, Susanti dan Setiyo Utomo. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memiliki Perjanjian Kerja Tidak Tertulis*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Perjanjian kerja tidak tertulis adalah perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja secara lisan tidak menyalahi peraturan perundang-undangan, tetapi bentuk perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan atau perjanjian kerja tidak tertulis meletakkan posisi pekerja dalam kondisi yang lemah. Di Kota Samarinda, terdapat pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis. Perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis di Kota Samarinda untuk mendapatkan perlindungan, yaitu dengan cara melakukan laporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan; Perjanjian Kerja; Perlindungan Hukum

ABSTRACT

An unwritten employment agreement is a contract made verbally. Although verbal employment agreements do not violate existing laws and regulations, this form of agreement places workers in a vulnerable position. In the city of Samarinda, there are workers employed under unwritten agreements. Legal protection for workers with unwritten employment agreements is regulated by the Labor Law and the Job Creation Law. Workers in Samarinda who are employed under such agreements can seek legal protection by filing a report to Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

Keywords: Employment; Employment Agreement; Legal Protection

A. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan aktivitas yang penting bagi manusia dengan tujuan untuk menghasilkan sesuatu dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, negara memberikan perlindungan atas hak setiap manusia untuk bekerja melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) menerangkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 tersebut membuktikan bahwa negara melaksanakan perannya untuk memberikan hak bekerja bagi masyarakat agar mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang layak. Selain itu, pekerja memiliki peran penting bagi pembangunan nasional dalam bidang ekonomi sebab keberhasilan suatu instansi atau Perusahaan tidak dapat lepas dari peran pekerja.

Perlindungan hak pekerja tidak hanya diatur dalam UUD NRI Tahun 1945, namun juga dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), dalam aturan hukum tersebut juga memuat mengenai pembuatan perjanjian kerja yang menentukan kondisi kerja, upah, hingga jaminan sosial. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹ Adapun bentuk perjanjian kerja yang dimuat dalam undang-undang, yaitu perjanjian kerja tertulis dan perjanjian kerja tidak tertulis/lisan.²

Perjanjian kerja tidak tertulis adalah perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan atau perjanjian yang tidak melakukan penandatanganan perjanjian kerja karena perjanjian lisan tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak untuk melaksanakan hak-haknya sebagai pekerja dan sebagai pemberi kerja. Namun berdasarkan Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.

¹ Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan.

² Pasal 51 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja sebab perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga munculnya konsekuensi suatu hubungan kerja, yaitu adanya hak dan kewajiban para pihak. Oleh karena itu, perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan tanpa adanya kesepakatan secara tertulis tetap diakui sah dan dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak. Hal ini karena perjanjian kerja secara lisan tidak menyalahi peraturan perundang-undangan yang ada, tetapi dalam melakukan suatu perjanjian kerja hendaknya melakukan perjanjian kerja secara tertulis sebab bentuk perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan atau perjanjian kerja tidak tertulis meletakkan posisi pekerja dalam kondisi yang lemah.³

Tujuan adanya perjanjian kerja secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi.⁴ Apabila pekerja dengan perjanjian tidak tertulis mengalami masalah dan berperkara sangat sulit baginya untuk melakukan pembuktian karena terbatasnya barang bukti.

Di Kota Samarinda terdapat pekerja yang memiliki perjanjian kerja tidak tertulis sehingga perlu mendapatkan perlindungan hukum.⁵ Penulis akan membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki perjanjian kerja tidak tertulis dari segi peraturan perundang-undangan, serta perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki perjanjian kerja tidak tertulis di Kota Samarinda yang dilindungi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dan Pengadilan Hubungan Industrial.

B. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis

Perjanjian kerja menjadi dasar timbulnya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Hal ini diatur dalam aturan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan

³ Vista Nur Wasiatul Maghfiroh dan Arianto Nugroho, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Novum: Jurnal Hukum, Vol.9, No.3 (Juli 2021), p.4.

⁴ Falentino Tampongoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Lex Privatum Journal, Vol.1, No.1 (Februari 2013), p.5–11.

⁵ Leni Nur Aini dan Rio Arif Pratama, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda*, Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol.5, No.1 (April 2025), p.293.

yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja menjadi dasar para pihak mendapatkan perlindungan hukum termasuk pekerja. Kedudukan pekerja selalu berada pada pihak yang lemah.⁶

Perlindungan hukum ketenagakerjaan menurut Brian Langille, yaitu memfokuskan energi mereka untuk mengembangkan teori ideal tentang hak-hak buruh atau keadilan sosial.⁷ Secara internasional, terdapat 180 konvensi dan rekomendasi *International Labour Organization* (ILO) yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Dari 180 Konvensi tersebut, terdapat beberapa konvensi fundamental yang diratifikasi Indonesia untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, yaitu:⁸

- a. Konvensi ILO Nomor 29 Tahun 1930, konvensi yang memberikan perlindungan dari kerja paksa
- b. Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948, konvensi yang memberikan perlindungan atas kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi
- c. Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949, konvensi yang memberikan perlindungan hak berorganisasi dan perundingan bersama
- d. Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, konvensi yang memberikan perlindungan hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja
- e. Konvensi ILO Nomor 105 Tahun 1957, konvensi yang memberikan perlindungan dengan cara penghapusan kerja paksa
- f. Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958, konvensi yang memberikan perlindungan hak untuk bebas dari diskriminasi
- g. Konvensi ILO Nomor 187 Tahun 2006, konvensi yang memberikan perlindungan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja

⁶ Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru Hito, *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Arena Hukum, Vol.6, No.3, (Desember 2012), p.206.

⁷ Guy Davidov dan Brian Langille, *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, p.103.

⁸ International Labour Organization, *Ratification For Indonesia*, diakses dari https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102938, diakses pada 2 Juni 2025, jam 07.13 WIB.

Perlindungan hukum berdasarkan konvensi ILO tersebut dijadikan pedoman oleh negara Indonesia untuk memberikan perlindungan pada bidang ketenagakerjaan. Menurut Philipus M. Hadjon, prinsip perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya, yang artinya hukum memberikan perlindungan terhadap hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.⁹

Perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya terbagi menjadi 2 (dua) bentuk yakni perlindungan preventif dan represif.¹⁰ Perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum untuk keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa, dalam hal ini perlindungan preventif yang diberikan oleh pemerintah adalah mendengar pendapat masyarakat untuk membuat aturan yang melindungi masyarakat pada bidang ketenagakerjaan melalui UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja yang mengubah UU Ketenagakerjaan. Perlindungan represif dalam bidang ketenagakerjaan merupakan penyelesaian sengketa berupa prosedur penyelesaian sengketa dan pemberian sanksi bagi pelanggar hak.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak dilindungi oleh negara dan tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, yaitu “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan terhadap pekerja juga diberikan oleh negara pada Pasal 29D Ayat (1) dan Ayat (2) UUD NRI yang menyatakan bahwa:

- (1)Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- (2)Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, p.25.

¹⁰ Hukumonline, *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/#/>, diakses pada 9 Oktober 2024, jam 16.34 WIB.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹¹ Perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹² Perlindungan hukum terhadap pekerja timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi pada pekerja dengan pemberi kerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dengan dua acara yaitu secara tertulis maupun lisan sesuai dengan Pasal 51 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”

a. Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Supomo, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian, dimana pihak satu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pemberi kerja) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.¹³

Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menerangkan terkait Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT harus disusun dengan Bahasa Indonesia serta huruf latin. Pasal 57 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

¹¹ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.

¹² Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No.2 (2019) p.329.

¹³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam Ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi.¹⁴ Apabila pekerja dengan perjanjian tidak tertulis mengalami masalah dan berperkara sangat sulit baginya untuk melakukan pembuktian karena terbatasnya barang bukti.

Dalam perkembangannya, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) melakukan perubahan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan salah satunya UU Ketenagakerjaan yang dimasukan dalam isi dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) pada bab IV, yang mana UU Cipta Kerja mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

¹⁴ Falentino Tampongongoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Lex Privatum Journal, Vol.1, No.1 (2013), p.5-11.

Berdasarkan perubahan tersebut, maka PKWT yang dibuat secara tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan apabila PKWT tersebut dibuat dalam Indonesia dan bahasa asing, namun pada kemudian hari terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pada perjanjian kerja tertulis hendaknya berisikan hal-hal yang berdasarkan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Perjanjian memuat data Perusahaan dan data Pekerja;
- b. Memuat jabatan dan pekerjaan yang diemban pekerja;
- c. Lokasi kerja;
- d. Gaji dan metode pembayaran;
- e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- f. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- g. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- h. Tanda tangan diatas materai oleh para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka Perjanjian kerja tertulis terbagi menjadi 2 (dua), yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. PKWT dapat didasarkan atas dua hal yaitu jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.¹⁵ Pada perjanjian kerja secara tertulis, hendaknya dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Selain itu, perjanjian tersebut memuat data Perusahaan dan data Pekerja, memuat jabatan dan pekerjaan yang diemban pekerja, memuat lokasi kerja, memuat gaji dan metode pembayaran, memuat syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, memuat mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, memuat tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan juga memuat tanda tangan diatas materai oleh para pihak dalam perjanjian kerja. Pada PKWT yang tidak dilakukan secara tertulis,

¹⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.

maka status pekerja tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT atau sering disebut pekerja tetap dan harus dibuatkan surat pengangkatan oleh pemberi kerja.

b. Perjanjian Kerja Tidak Tertulis

Perjanjian kerja tidak tertulis atau perjanjian kerja lisan adalah yang perjanjian kerja yang dilakukan secara langsung oleh kedua belah pihak tanpa dibuatnya perjanjian kontrak dan penandatanganan perjanjian kontrak.¹⁶ Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, sehingga timbul perikatan karena disepakatinya perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian baku yang berisi klausul hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja, sehingga pada perjanjian kerja tidak adanya tahap negosiasi isi perjanjian.

UU Ketenagakerjaan memiliki aturan yang mengatur materi dalam perjanjian kerja, sehingga dalam membentuk perjanjian kerja harus berlandaskan pada UU Ketenagakerjaan. Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja tidak boleh mencantumkan isi atau muatan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

Berlakunya perjanjian kerja secara lisan atau perjanjian kerja tidak tertulis menimbulkan suatu akibat hukum berupa kendala jika pekerja tidak mengetahui status hubungan kerjanya dengan pengusaha atau perusahaan tempat ia bekerja.¹⁸ Kondisi ini berakibat pada ketidaktahuan pekerja mengenai hak-hak dan kewajibannya sebagai pekerja secara akurat. Tentunya hal ini merupakan pelanggaran hak pekerja yang dilakukan perusahaan sebab tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerjanya.

¹⁶ Billy Dicko Stepanus Harefa dan Tuhana, *Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan Apabila Terjadi Wanprestasi (Studi Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 44/Pdt.G/2015/Pn. Ygy)*, Privat Law, Vol.4, No.2 (2016), p.164680.

¹⁷ Welsen Kandarani, *Kewajiban Perusahaan terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja*, Jurnal Education and Development, Vol.8, No.2 (2020)

¹⁸ Agusmidah, dkk., *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012.

Pasal 81 Angka 13 UU Cipta Kerja yang merubah isi dari Pasal 57 UU Ketenagakerjaan memiliki perbedaan terkait dihilangkannya Ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam Ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Pasal 81 Angka 13 UU Cipta Kerja juga merubah dari redaksi pada Pasal 57 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan menambahkan frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” yang sebelumnya hanya “perjanjian kerja” saja. Dihilangkannya Ayat (2) dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan dapat membuat kedudukan pekerja berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis semakin lemah dari sebelumnya.

Pasal 57 UU Ketenagakerjaan tersebut menjelaskan apabila PKWT yang sering disebut sebagai perjanjian kerja bagi pekerja tidak tetap tidak dilakukan secara tertulis maka status pekerja tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT atau sering disebut pekerja tetap. Pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat yang telah dijelaskan sebelumnya. Apabila syarat-syarat telah terpenuhi maka artinya mereka telah mengikatkan dirinya satu sama lain. Dengan mengikatkan diri mereka maka kedua belah pihak wajib mematuhi perjanjian yang telah mereka sepakati dengan ditimbulnya kewajiban antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Perjanjian secara lisan pada dasarnya tidak menyalahi peraturan perundang-undangan yang ada, namun perjanjian kerja lebih baik dibuat melalui perjanjian kerja secara tertulis sebab selama ini bentuk perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan meletakkan posisi pekerja dalam kondisi yang lemah.

Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKWTT yang dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, yang mana dalam surat pengangkatan tersebut memuat keterangan berupa:

- a. Nama dan Alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah

Apabila pengusaha melanggar Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan cara melakukan perjanjian kerja secara lisan dengan pekerja tanpa membuat surat pengangkatan, maka dapat dikenakan sanksi berdasarkan Pasal 81 angka 69 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 188 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).

Meskipun terdapat larangan dan sanksi bagi pemberi kerja apabila melakukan PKWT secara tertulis dan tidak membuat surat pengangkatan sebab PKWTT secara lisan. Kekuatan pembuktian dari perjanjian kerja secara lisan sudah memperlemah kedudukan pekerja masih ditambah dengan tidak adanya perlindungan berkaitan dengan perubahan status pekerja PKWT ke pekerja PKWTT dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan. PKWT ini mengalami penyimpangan didalam pelaksanaannya dan tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.¹⁹

Perjanjian kerja secara lisan dianggap remeh oleh pekerja dikarenakan kurangnya kesadaran pekerja terkait kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja. Perjanjian secara lisan pada dasarnya tidak menyalahi peraturan perundang-undangan yang ada, namun perjanjian kerja lebih baik dibuat melalui perjanjian kerja secara tertulis sebab selama ini bentuk perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan meletakkan posisi pekerja dalam kondisi yang lemah. Perlindungan yang diberikan terhadap pekerja dengan PKWT bertujuan untuk melindungi hak yang dimiliki pekerja serta bebas dari segala bentuk tindakan diskriminasi dalam rangka menciptakan kesejahteraan pekerja tersebut dan keluarganya.²⁰

¹⁹ Ikhwan Fahrojih. *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang, 2014.

²⁰ I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana Press, Denpasar, 2016.

Negara yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja guna untuk pemenuhan hak pekerja agar penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi. Payung hukum bagi pekerja untuk pertama kalinya setelah kemerdekaan diberikan pada Tahun 1969 dituangkan pada UU No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja, yang mana ketentuan tersebut berkembang dan pada saat ini berlaku UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Kekuatan pembuktian dari perjanjian kerja secara lisan sudah memperlemah kedudukan pekerja masih ditambah dengan tidak adanya perlindungan berkaitan dengan perubahan status PKWT ke PKWTT dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan. Menurut Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Formalisasi perlindungan pekerja dalam bentuk perundang-undangan haruslah berlandaskan pada prinsip salah satunya merupakan peran negara.

Peran negara sesuai dengan tujuan dari hukum ketenagakerjaan guna mencapai terlaksananya keadilan sosial dalam ketenagakerjaan hal ini diselenggarakan dengan upaya melindungi dari kekusaan yang dimiliki oleh pengusaha. Dalam hal ini negara bertanggung jawab untuk melindungi pekerja. Segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang memiliki kepentingan maka akan lebih susah untuk mencapai keseimbangan antar kedua belah pihak untuk memenuhi rasa keadilan sosial yang menjadi tujuan ketenagakerjaan.

Perlindungan yang diberikan oleh negara tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yang bersifat publik guna sebagai pembatasan yang bersifat memaksa terhadap asas kebebasan berkontrak antar kedua belah pihak. Peran negara dalam hubungan perorangan, yaitu antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu pengekangan terhadap kebebasan di dunia ekonomi liberal dengan paham *laissez faire*. Namun kebebasan disini perlu diartikan bukan sebagai kebebasan yang sebebas bebasnya, namun sebagai kebebasan yang diatur dan karenanya harus dibatasi.²¹

²¹ Agung Prasetyo Wibowo, dan Amad Sudiro, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*, Jurnal To-Ra, Vol.7, No.1 (Maret 2021).

Beberapa cara dapat diterapkan untuk memberikan perlindungan secara hukum yang jika dikaitkan dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis dapat diterapkan dalam dua cara yaitu:²²

- a. Membuat peraturan (*by Giving Regulation*) yang bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban, dan menjamin hak-hak para subyek hukum.

Kebijakan hukum mengenai ketenagakerjaan telah dibuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, namun dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis, aturan hukum di dalamnya masih kurang untuk menjamin hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis, sebab isi yang dimuat dalam aturan tersebut condong memperhatikan perjanjian kerja secara tertulis. Maka, dalam hal ini diperlukannya pembuatan peraturan atau perubahan kebijakan hukum mengenai ketenagakerjaan agar pekerja dengan perjanjian kerja secara tidak tertulis mendapatkan kepastian hukum.

- b. Menegakkan peraturan (*by the law enforcement*) melalui:
 - 1) Hukum administrasi negara, berfungsi untuk mencegah (preventif) terjadinya pelanggaran, baik yang berhubungan dengan perizinan dan pengawasan. Bagi pengusaha yang melanggar aturan yang dimuat dalam UU Ketenagakerjaan, maka akan diberikan sanksi berupa teguran hingga pencabutan izin berusaha.
 - 2) Hukum pidana, berfungsi untuk menanggulangi (represif) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara menjatuhkan sanksi hukuman denda dan penjara. Bagi pengusaha yang melanggar aturan dalam UU Ketenagakerjaan, maka akan diberikan sanksi pidana sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan pidana dalam UU Ketenagakerjaan.

²² Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2007.

- 3) Hukum perdata, berfungsi untuk memulihkan hak (*curative recovery*) dengan membayar kompensasi ganti rugi. Bagi pengusaha yang melanggar hak pekerja, maka pekerja dapat melakukan gugatan kepada pengusaha. Apabila gugatan tersebut dikabulkan oleh hakim, maka pengusaha harus membayar kompensasi ganti rugi sebagaimana putusan hakim.

Penegakan peraturan dapat dilaksanakan apabila peraturan yang dibutuhkan untuk melindungi pekerja yang melakukan perjanjian kerja secara tidak tertulis telah terbentuk. Wujud dari peraturan dapat berupa perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, maupun terbentuknya undang-undang baru.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur

Perjanjian kerja merupakan landasan terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, dan dalam perjanjian kerja terdapat perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara tidak tertulis/perjanjian kerja lisan. Di Kota Samarinda, tentunya tidak semua hubungan kerja berlandaskan pada perjanjian kerja tertulis, namun ada juga perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis/lisan.²³

Perjanjian kerja secara tidak tertulis tidak membawa dampak buruk apabila implementasi perjanjian lisan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan tidak terjadi sengketa, tetapi jika perjanjian secara tidak tertulis tersebut dalam implementasinya terdapat pelanggaran hak bagi pekerja sebab hubungan kerja tersebut dilakukan berdasarkan perjanjian kerja secara tidak tertulis, maka pekerja memerlukan upaya perlindungan hukum.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur menjadi salah satu instansi yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa pada bidang ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dilanggar haknya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur kepada pekerja dengan perjanjian tidak

²³ Leni Nur Aini dan Rio Arif Pratama, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda*, Arus Jurnal, Vol.5, No.1 (April 2025), p.293.

tertulis yang dilanggar haknya oleh perusahaan dapat melakukan beberapa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum, yaitu:²⁴

- a. Melakukan Laporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur

Bagi pekerja yang merasa mendapatkan masalah pada bidang ketenagakerjaan, dapat melaporkan keluhannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur di Jl. Kemakmuran No.2, Sungai Pinang Dalam, Kec. Sungai Pinang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

- b. Menunggu Respon dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur

Bagi pekerja yang sudah melaporkan keluhannya, hendaknya menunggu respon dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini karena respon tersebut akan diberikan berdasarkan antrian laporan masuk, sehingga pelapor harap bersabar untuk tindak lanjut dari laporan yang dikirimkan.

- c. Tindakan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur

Setelah pekerja melaporkan keluhannya dan mendapatkan respon dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, untuk masalah pekerja dengan perjanjian kerja lisan atau perjanjian kerja tidak tertulis, maka tindakan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut:

- 1) Melakukan panggilan atau mendatangi pihak yang berperkara

Panggilan yang dilakukan adalah memanggil pihak yang berperkara, yaitu pekerja (pelapor) dan pemberi kerja (terlapor). Apabila salah satu pihak tersebut tidak dapat hadir, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur akan mendatangi para pihak untuk melaksanakan proses penyelesaian perkara.

²⁴ Wawancara dengan Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, *Perlindungan Hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur kepada Pekerja*, Samarinda, 25 Februari 2025.

- 2) Meminta bukti-bukti pelapor terhadap suatu sengketa yang dilaporkan

Bukti-bukti sengketa pada bidang ketenagakerjaan bermacam-macam, sehingga bagi pelapor yang memiliki permasalahan pada statusnya sebagai pekerja sebab melakukan perjanjian kerja tidak tertulis dapat meminta surat pengesahan pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dengan memberikan bukti-bukti bahwa benar pelapor merupakan pekerja di suatu Perusahaan melalui rekening koran untuk memberikan bukti gaji yang masuk dari Perusahaan untuk bukti merupakan pekerja pada suatu Perusahaan. Adapun sengketa lainnya, seperti gaji yang tidak sesuai perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan, maka pelapor dapat memberikan surat perjanjian kerja dan rekening koran sebagai bukti.

- 3) Memberikan Nota Khusus

Setelah memberikan bukti-bukti, maka pelapor akan diberikan nota khusus dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Nota khusus itu adalah surat khusus yang diberikan untuk menindaklanjuti kasus secara mandiri.

- 4) Memberikan arahan kepada pelapor untuk melakukan gugatan secara perdata ke Pengadilan Hubungan Industrial

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur akan memberikan pelapor arahan untuk melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja sebagai salah satu proses penyelesaian perkara.

- d. Melakukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Pekerja atau serikat pekerja melakukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagai bentuk upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja terhadap pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi di dalam hubungan kerja, dan perselisihan ini bisa juga mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK),

atau perselisihan antar serikat pekerja, dan gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja untuk mendapatkan mendapatkan putusan hakim terhadap perkara yang dialaminya.²⁵

Berdasarkan wawancara dengan Hartinah, Panitera Muda PHI di Pengadilan Negeri Samarinda, adapun alur pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu dengan cara :²⁶

1) Mendatangi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di Pengadilan

PTSP merupakan loket yang memberikan arahan bagi masyarakat yang hendak melakukan gugatan di Pengadilan. Oleh karena itu, langkah pertama untuk melakukan gugatan, salah satunya gugatan hubungan industrial hendaknya mendatangi PTSP untuk mendapatkan *check list* kelengkapan pendaftaran berkas perkara perdata khusus Pengadilan Hubungan Industrial.

2) Melengkapi Berkas Pendaftaran

Pada proses pendaftaran gugatan hubungan industrial, maka hendaknya melengkapi *check list* kelengkapan pendaftaran berkas perkara perdata khusus PHI yang diberikan oleh PTSP untuk melakukan gugatan hubungan industrial. Adapun *check list* kelengkapan pendaftaran berkas perkara perdata khusus PHI, yaitu:

- a) Asli Surat Gugatan (disesuaikan dengan jumlah pihak-pihak) dilampiri Surat Anjuran & Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b) Surat Kuasa Khusus
- c) Bukti Pembayaran Panjar Biaya Perkara (bila nilai gugatan lebih dari Rp. 150 Juta)
- d) Soft Copy Surat Gugatan Word dan Pdf
- e) Foto Copy Berita Acara Sumpah Kartu Anggota Advokat
- f) Foto Copy Tanda Terdaftar Serikat Pekerja di Disnaker

²⁵ Juanda Pangaribuan, *Surat Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/surat-gugatan-di-pengadilan-hubungan-industrial-bagian-i-1t5959d86300588/>, diakses pada 24 April 2025, jam 15.00 WIB.

²⁶ Wawancara dengan Hartinah, Panitera Muda PHI di Pengadilan Negeri Samarinda, *Alur Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial*, Samarinda, 5 Mei 2025.

- g) Foto Copy Susunan Pengurus Anggota Serikat Pekerja (bila diwakili)
 - h) Foto Copy Kartu Anggota Serikat Pekerja
 - i) Foto Copy Kartu Anggota Pengurus Serikat Pekerja
 - j) Nomor Rekening Bank
 - k) Email dan No HP
- 3) Membayar Panjar Biaya Perkara

Setelah melengkapi berkas, maka petugas akan memeriksa kelengkapan berkas. Apabila berkas tersebut telah lengkap, maka Ketua Pengadilan Negeri akan memberikan persetujuan dan penggugat akan diberikan petugas Surat Kuasa Untuk Membayar (SKUM) untuk membayar panjar biaya perkara ke kasir.

Jika penggugat sudah membayar panjar biaya perkara ke kasir, maka penggugat akan mendapatkan nomor perkara, dan mendapatkan tindasan untuk diberikan ke petugas pendaftaran PHI sebagai bukti telah membayar panjar biaya perkara, yang mana selanjutnya petugas dapat menyiapkan blanko-blanko penetapan dan memberikan berkas-berkas penggugat ke Panitera Muda PHI.

- 4) Panitera Muda PHI menerima berkas perkara

Setelah berkas-berkas pendaftaran gugatan khusus PHI telah dilengkapi dan panjar biaya perkara telah dibayarkan oleh penggugat, maka berkas-berkas perkara tersebut akan diserahkan ke Panitera Muda PHI untuk diperiksa dan ditandatangani tanda terima surat gugatannya.

- 5) Ketua Pengadilan Negeri Menunjuk Majelis Hakim
- 6) Panitera/Sekretaris Menunjuk Panitera Pengganti
- 7) Panitera Muda Perdata Menunjuk Jurusita Pengganti
- 8) Petugas Pendaftaran PHI Memberikan Berkas Perkara Kepada Ketua Majelis Yang Ditunjuk
- 9) Ketua Majelis Memeriksa Berkas, Mempelajari Perkara, dan Menetapkan Hari Sidang Pertama
- 10) Para Hakim Anggota Mempelajari Berkas Perkara

- 11) Panitera Pengganti Menerima Berkas Perkara dan Meminta Jurusita Pengganti Untuk Melakukan Panggilan Kepada Para Pihak
 - 12) Jurusita Pengganti Melakukan Panggilan Kepada Para Pihak
 - 13) Para Pihak Menghadiri Jadwal Sidang Yang Telah Ditentukan
- e. Melaksanakan sidang dan menunggu Putusan Hakim

Setelah melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, maka pelapor akan berstatus sebagai penggugat dan melaksanakan sidang untuk mendapatkan putusan hakim sehingga perkara yang ia alami mendapatkan penyelesaian.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa dalam melakukan penyelesaian perkara ketenagakerjaan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur memiliki hambatan dalam proses penyelesaiannya, yaitu:²⁷

- a. Pihak yang dipanggil tidak mau hadir atau datang

Biasanya pihak yang tidak mau hadir atau datang tersebut adalah pemberi kerja atau atasan pelapor, dengan tidak hadirnya salah satu pihak ini tentunya menghambat penyelesaian perkara sebab tidak dapat melaksanakan proses musyawarah atau negoisasi atas permasalahan di ruang lingkup kerja mereka.

- b. Tidak ada batasan waktu menutup kasus yang telah masuk

Pada proses penyelesaian perkara pada bidang ketenagakerjaan ini berbeda dengan penyelesaian perkara pada bidang hukum lainnya, sebab tidak ada batasan waktu menutup kasus atau menutup laporan yang telah masuk. Bapak Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa beliau pernah menyelesaikan kasus selama setahun lebih lamanya karena dalam bidang ketenagakerjaan ini tidak ada batasan waktu.²⁸ Hal ini menjadi hambatan karena banyaknya laporan yang masuk.

²⁷ Wawancara dengan Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, *Hambatan dalam Proses Penyelesaian Perkara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur*, Samarinda, 25 Februari 2025.

²⁸ *Ibid.*

- c. Terbatasnya jumlah pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur

Bapak Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa banyaknya perusahaan menyebabkan sulitnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur karena banyaknya jumlah perusahaan yang ada di Provinsi Kalimantan Timur dan juga terbatasnya jumlah pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, sehingga fungsi pengawasan yang tidak dapat berjalan dengan maksimal.²⁹ Adapun jumlah badan usaha baik PT, CV, Firma, Koperasi, maupun Perseorangan di Kalimantan Timur berjumlah kurang-lebih 36.000 (tiga puluh enam ribu), sedangkan jumlah pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 47 (empat puluh tujuh) orang.³⁰ Tentu jumlah tersebut merupakan jumlah yang sangat jomplang bagi pengawas untuk melakukan pengawasan dan penyelesaian kasus pada bidang ketenagakerjaan secara efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Syarifuddin Harahap, KASI Norma Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, dalam penyelesaian kasus pada bidang ketenagakerjaan biasanya diselesaikan oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) pengawas, dan umumnya penyelesaian kasus dapat selesai dengan efektif oleh 4 (empat) pengawas.³¹

- d. Kurangnya biaya operasional untuk menyelesaikan laporan yang masuk

Masalah pada bidang ketenagakerjaan ini memerlukan biaya operasional yang tinggi, terlebih lagi banyaknya pekerja yang mengalami masalah di tempat kerjanya sehingga sulit untuk menyelesaikan laporan yang masuk apabila biaya operasional kurang.³²

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ Wawancara dengan Syarifuddin Harahap, KASI Norma Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Samarinda, 25 April 2025.

³² Wawancara dengan Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Samarinda, 25 Februari 2025.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Syarifuddin Harahap, KASI Norma Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, biaya operasional yang diperlukan untuk menyelesaikan 1 (satu) kasus yang masuk kurang lebih sebesar Rp. 80.000.000 (delapan puluh juta rupiah). Adapun solusi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam mengatasi masalah biaya operasional tersebut, yaitu dengan cara memanggil para pihak yang bermasalah. Namun apabila salah satu tidak hadir tentu menjadi hambatan dalam penyelesaian perkara bidang ketenagakerjaan ini.³³

C. PENUTUP

1. Perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) yang mengubah UU Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang diberikan dalam aturan tersebut terdapat penegakan hukum melalui (1) hukum administrasi negara, berfungsi untuk mencegah (preventif) terjadinya pelanggaran, baik yang berhubungan dengan perizinan dan pengawasan, (2) hukum pidana, berfungsi untuk menanggulangi (represif) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara menjatuhkan sanksi hukuman denda dan penjara, dan (3) hukum perdata, berfungsi untuk memulihkan hak (*curative recovery*) dengan membayar kompensasi ganti rugi.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis dapat dilakukan oleh pekerja tersebut dengan cara melakukan laporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, yang mana dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur akan memberikan perlindungan hukum serta mengarahkan pelapor untuk mendapatkan keadilan yaitu dengan cara berikut:

³³ *Ibid.*

(1) Memanggil atau mendatangi pihak yang berperkara (pelapor/pekerja dan terlapor/pemberi kerja), (2) Meminta bukti-bukti pelapor terhadap suatu sengketa yang dilaporkan, (3) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Memberikan Nota Khusus kepada pelapor/pekerja, dan (4) Memberikan arahan kepada pelapor untuk melakukan gugatan secara perdata ke Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah, dkk. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. (Denpasar: Pustaka Larasan).
- Davidov, Guy. dan Brian Langille. 2011 *The Idea of Labour Law*. (Oxford: Oxford University Press).
- Fahrojih, Ikhwan. 2014. *Hukum Perburuhan*. (Malang: Setara Press).
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya Bina Ilmu).
- Husni, Lalu. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. (Jakarta: Pradnya Paramita).
- Sasongko, Wahyu. 2007. *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. (Bandar Lampung: Universitas Lampung).
- Trijono, Rachmat. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Papis Sinar Sinanti).
- Udiana, I Made. 2016. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. (Denpasar, Udayana Press).

Publikasi

- Aini, Leni Nur dan Pratama, Rio Arif. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda*. Arus Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol.5. No.1 (April 2025).
- Harefa, Billy Dicko Stepanus dan Tuhana. *Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan Apabila Terjadi Wanprestasi (Studi Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 44/Pdt.G/2015/Pn. Ygy)*. Privat Law. Vol.4. No.2 (2016).
- Kandarani, Welsen. *Kewajiban Perusahaan terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja*. Jurnal Education and Development. Vol.8. No.2 (2020).
- Maghfiroh, Vista Nur Wasiatul dan Nugroho, Arianto. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Novum: Jurnal Hukum. Vol.9. No.3 (Juli 2021).
- Santoso, Budi dan Hito, Ratih Dheviana Puru. *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja*. Jurnal Arena Hukum. Vol.6. No.3 (Desember 2012).
- Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. Administrative Law & Governance Journal. Vol.2. No.2 (2019)
- Tampongangoy, Falentino. *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Lex Privatum Journal. Vol.1. No.1 (Februari 2013).
- Wibowo, Agung Prasetyo dan Sudiro, Amad. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*. Jurnal To-Ra. Vol.7. No.1 (Maret 2021).

Website

Hukumonline. *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/#/>. diakses pada 9 Oktober 2024.

International Labour Organization. *Ratification For Indonesia*. diakses dari https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102938. diakses pada 2 Juni 2025.

Juanda Pangaribuan. *Surat Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/surat-gugatan-di-pengadilan-hubungan-industrial-bagian-i-lt5959d86300588/>. diakses pada 24 April 2025.

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Sumber Lain

Wawancara dengan Abdillah Rakhman, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Samarinda, 25 Februari 2025.

Wawancara dengan Syarifuddin Harahap, KASI Norma Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Samarinda, 25 April 2025.

Wawancara dengan Hartinah, Panitera Muda PHI di Pengadilan Negeri Samarinda. Samarinda, 5 Mei 2025.